

1º TEN PMGO Carlos Francisco Galdino da Silva
1º TEN PMGO Reginaldo Felisbino Rosa
2º TEN PMGO José Martins

Proposta de Normatização
dos Trabalhos
de Integrantes de Comissão de
Seleção na PMGO

Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás

Goiânia - 1997

**PROPOSTA DE NORMATIZAÇÃO
DOS TRABALHOS DE
INTEGRANTES DE COMISSÃO
DE SELEÇÃO NA PMGO**

1º TEN PMGO CARLOS FRANCISCO GALDINO DA SILVA

1º TEN PMGO REGINALDO FELISBINO ROSA

2º TEN PMGO JOSÉ MARTINS

**PROPOSTA DE NORMATIZAÇÃO
DOS TRABALHOS
DE INTEGRANTES DE COMISSÃO DE
SELEÇÃO NA PMGO**

*Trabalho pedagógico apresentado à
Academia de Polícia Militar do Estado de
Goiás, como requisito parcial para a
conclusão do Curso de Técnica de Ensino.*

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

GOIÂNIA - 1997

“Mudam-se os tempos, mudam-se às vontades, muda-se o ser, muda-se a confiança; todo mundo é composto de mudanças, tomando sempre novas qualidades.”

Camões

Dedicamos este trabalho às pessoas que direta ou indiretamente nos auxiliaram, em especial, aos nossos familiares que souberam compreender e aceitar os momentos de nossas ausências.

AGRADECIMENTOS

*A Deus, que nos guiou e iluminou
nossas mentes para realização deste
trabalho;*

*Ao nosso orientador, o Sr. Major PM
Geraldo Margela da Silva, pelos
ensinamentos seguros que nos
transmitiu;*

*Ao nosso amigo, Ten PM Cintra pelo
apoio a nos proporcionado durante a
confeção do presente trabalho.*

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| RESUMO..... | 12 |
| INTRODUÇÃO..... | 14 |
| I- DISPOSIÇÕES PRELIMINARES | 17 |
| 1. Delimitações do estudo | 17 |
| 2. Acepções do vocábulo comissão | 17 |
| 3. Definição | 19 |
| 4. Denominação e composição do processo seletivo | 20 |
| II- PROCESSO SELETIVO NA PMGO | 24 |
| 1. Funcionamento atual | 24 |
| 1.1. Nível de Formação | 25 |
| 1.2. Nível de Habilitação | 26 |
| 1.3. Nível de Especialização | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 1.4. Nível de Aperfeiçoamento | 27 |
| 1.5. Nível de Adaptação | 27 |
| 2. Recrutamento e Seleção na PMGO | 28 |
| 2.1. Procedimentos adotados para as Comissões de Seleção | 31 |
| III- COMISSÕES DE SELEÇÕES EM GERAL | 34 |
| 1. Universidade Federal de Goiás (UFG) | 34 |
| 2. Centrais Elétricas de Goiás S/A (CELG) | 35 |
| 3. Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR) | 37 |
| 4. Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (PMMG) | 38 |
| 5. Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP) | 39 |
| 6. Polícia Militar do Estado de Pernambuco (PMPE) | 42 |
| IV- VANTAGENS E DESVANTAGENS DO SISTEMA ATUAL | 43 |
| 1. Vantagens | 43 |
| 1.1. Economia de gastos | 43 |
| 1.2. Escolha dos Oficiais | 43 |
| 2. Desvantagens | 44 |
| 2.1. Habilidades específicas | 44 |
| 2.2. Sobrecarga de trabalho | 44 |
| 2.3. Falta de incentivo | 44 |
| V- PROPOSTAS | 46 |
| 1. Gratificação | 46 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Afastamento das funções habituais | 47 |
| 3. Professores civis na Comissão de Seleção Intelectual | 47 |
| 4. Escolha dos membros pelo Presidente da comissão | 48 |
| 5. Terceirização da Seleção Intelectual | 49 |
| 6. Taxa de inscrição | 49 |
| 7. Recurso administrativo | 50 |
| VI- ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA | 52 |
| 1. Demonstração e interpretação dos dados..... | 52 |
| VII- PROPOSTA DE NORMATIZAÇÃO DOS TRABALHOS DE INTEGRANTES DE COMISSÃO DE SELEÇÃO NA PMGO | 60 |
| CONCLUSÃO | 73 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 76 |
| ANEXO | 79 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| TABELA N. 1 - Constituição de Seleção : PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO | 53 |
| TABELA N. 2 - Escolha da Comissão de Seleção : PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO..... | 54 |
| TABELA N. 3 - Existência de Assessoria de Outros Profissionais na Comissão de Seleção : PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO.... | 55 |
| TABELA N. 4 - Gratificação paras as Comissões de Seleção: PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO..... | 56 |
| TABELA N. 5 - Afastamento das Funções Habituais - Comissões de Seleção : PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO..... | 57 |
| TABELA N. 6 - Existência de Seções Específicas de Recrutamento e Seleção: PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO | 58 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| GRÁFICO N.1 - Constituição das Comissões de Seleção | 53 |
| GRÁFICO N.2 - Composição das Comissões de Seleção..... | 54 |
| GRÁFICO N.3 - Assessoramento de Outros Profissionais | 55 |
| GRÁFICO N.4 - Comissões Gratificadas | 56 |
| GRÁFICO N.5 - Afastamento das Funções | 57 |
| GRÁFICO N.6 - Seções Específicas | 58 |

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

R E S U M O

O presente trabalho pedagógico, de caráter *inovador*, procura apresentar de forma objetiva e sucinta, critérios utilizados na escolha e na formação da composição dos membros das comissões de seleção dos diversos concursos da *Polícia Militar do Estado de Goiás*. Inicialmente, realizamos pesquisas junto das Polícias Militares dos Estados de Minas Gerais, São Paulo, Pernambuco, e Paraná, que cordialmente, nos enviaram informações a respeito de seus métodos utilizados nos processos seletivos. Tal pesquisa, estendeu-se também a órgãos públicos e particulares como a Universidade Federal de Goiás e a Centrais Elétricas de Goiás S/A. Através de entrevistas, desenvolvemos um trabalho no âmbito interno de nossa Corporação, absorvendo as peculiaridades específicas, traçando um perfil das condições técnicas profissionais que são exigidas para a composição dos atuais integrantes das comissões. Apontamos as vantagens e desvantagens do nosso processo seletivo atual, e correlacionamos com outros processos utilizados em outras corporações, procurando selecionar os pontos que julgamos positivos para uma possível implantação em nossa Corporação. Diante das informações obtidas, elaboramos algumas propostas que entendemos dinamizar o nosso processo seletivo. Nem todos os questionários enviados por ocasião da pesquisa de campo, foram respondidos, porém dos que chegaram fizemos uma análise, com tabulações de dados e representações gráficas. Como o objeto de nosso estudo era conhecer o procedimento adotado pelas Comissões de Seleções da Polícia Militar do Estado de Goiás, para uma possível regulamentação, destinamos um capítulo para essa normatização de acordo com a nossa realidade. Procuramos apresentar normas viáveis, esperando

assim, contar com um minucioso estudo por parte do Excelentíssimo Senhor Comandante Geral de nossa Corporação, no sentido da aprovação e aplicação em nosso meio.

INTRODUÇÃO

Ao aproximarmos do terceiro milênio, verificamos que as organizações de um modo geral, clamam por mudanças que as adequem ao novo tempo e a uma geração emergente que começa a despontar.

Nos tempos modernos, caracterizados por transformações imprevisíveis, é exigido uma organização ágil, produtiva e inovadora em seu ambiente, o que infere em uma decisão intuitiva, onde a informação e o conhecimento são fatores chaves para o seu sucesso.

Para atender a essas demandas, elas vêm redefinindo o seu papel social e estrutural, reformulando sua administração e incentivando a interação e a capacitação técnica do seu pessoal.

A Instituição *Polícia Militar*, como órgão de segurança pública imprescindível ao Estado, não poderá ficar estagnada no tempo, às margens das mudanças que ocorrem ao seu redor.

Como é o homem que desponta em qualquer organização, faz-se necessário dinamizar esforços para que a sua escolha seja a mais acertada possível.

Diante dessa realidade é que procuraremos neste trabalho pedagógico, apresentar um caráter inovador, e trazer a tona uma discussão presente e de relevada importância em nosso meio, referente às Comissões de Seleção dos diversos concursos de nossa Corporação, e ao final apresentar uma *Proposta de Normatização dos Trabalhos de Integrantes da Comissão de Seleção na PMGO*.

Uma das preocupações da Polícia militar do Estado de Goiás (PMGO), está ligada na seleção e formação de seus homens, pois vem buscando com os vários concursos que realiza, encontrar o homem ideal que preencha os requisitos básicos exigidos para a carreira, e que de um modo geral, atenda aos anseios da sociedade goiana, a qual está comprometida a prestar seus serviços.

Assim, o presente trabalho tem por objetivo principal, tecer alguns critérios na escolha das Comissões de Seleção, partindo desde o momento em que é tornado público a necessidade de realizar o concurso até a sua efetivação, onde o candidato atinge a etapa final, já devidamente selecionado para o curso afim.

Procuraremos buscar um aprimoramento e indicar as condições necessárias para que os membros das comissões de seleção desenvolvam com mais precisão os seus trabalhos, além de apontar algumas deficiências existentes no atual processo seletivo.

Foi desenvolvida a pesquisa de campo, mas a que mais sobressaiu foi a bibliográfica

Assim, não limitamos a pesquisa tão somente no âmbito interno de nossa Instituição. Encontramos subsídios em outras corporações militares e outros órgãos que realizam os mesmos procedimentos técnicos na escolha de seus recursos humanos.

Os esclarecimentos expostos, visaram de forma modesta, indicar o que acontece ou pode acontecer sob o aspecto legal, desde a verdadeira prática, incursa na formalidade, até aos costumes praticados.

As exposições dos assuntos desenvolvidos seguirão a uma seqüência, com a finalidade de mostrar os dispositivos e atos existentes nas outras corporações e instituições consultadas.

É bem verdade que possuímos características próprias para escolhermos os nossos profissionais, observando as peculiaridades específicas exigidas na escolha do perfil ideal de homem para que possa atuar em segurança pública. Consequentemente, há a preocupação de que tal escolha seja feita pelas pessoas que ofereçam as melhores condições técnicas-profissionais, e que tenham afinidades para esse fim.

I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1. Delimitações do estudo

O presente trabalho pedagógico objetiva identificar o papel das Comissões de Seleção, dentro do atual processo seletivo na PMGO. Assim, procuraremos apresentar propostas que venham definir e regulamentar os trabalhos dos integrantes dessas comissões, fazendo correlações com procedimentos usados em nossa Corporação, com os de outras instituições militares e civis, procurando reunir os aspectos positivos e julgados elementares para uma possível implantação em nossa Corporação.

2. Acepções do Vocábulo Comissão

Genericamente, a palavra “*comissão*” não se limita a apenas um sentido.

Existem várias terminologias para denominar comissões, entretanto, a que procuramos está em sentido administrativo, como define bem, De Plácido e Silva, em seu vocabulário jurídico:

*“Comissão, do latim **commissio**, de **commitere**, significa não somente a **ação de unir, concurso**, como também a **ação de confiar, de entregar** .*

Com esse duplo sentido de união ou concurso para um fim determinado ou de auxílio ou cooperação na execução de determinados misteres, possui o vocábulo, na linguagem jurídica, uma variedade de acepções:

a) *Para indicar todo encargo ou atribuição confiada ao empregado ou funcionário público efetivo, em virtude de sua investidura em encargo ou função, que não é própria. Em tal circunstância, a **comissão** revela o exercício de cargo e atribuições diferentes, em caráter de **interinidade**, pois que os cargos, em comissão, se entendem exercidos interinamente, sem que retirem do emprego o funcionário os direitos ao cargo efetivo, em que se encontra **classificado**.*

*Quer isso dizer que a **comissão** dá ao empregado ou funcionário novas atribuições e uma jurisdição, que não possuía investidura anterior. Mas, o cargo que se lhe conferiu com a **comissão** não o faz perder o direito que tem ao cargo efetivo, de onde foi retirado para o exercício da comissão. E, tão logo esta cesse, pela dispensa ou terminação do encargo, retorna ao seu posto com as mesmas regalias que lhes são asseguradas em virtude do cargo ou das funções efetivas.*

b) *Em sentido administrativo (Direito Administrativo) é ainda empregado para designar toda espécie de organização, fundada dentro de outros departamentos com a finalidade de realizar funções, ou encargos, certos e especiais, seja em caráter temporário ou seja em caráter permanente, sendo os membros ou pessoas que a compõe retiradas de outras funções ou encargos, nem sempre pertinentes as mesmas repartições, departamento ou corporações. São as mais variadas funções atribuídas a estas comissões, que, em regra, recebem qualificativos*

ou designações indicativas de suas finalidades. E assim se dizem: comissão de compras, comissão de promoções, comissão de tarifas.”¹

Aurélio Buarque de Holanda, define comissão da seguinte forma:

“Comissão. [Do lat. commissione.] S. f. 1. Ato de cometer, de encarregar. 2. Encargo, incumbência. 3. Grupo de pessoas com funções especiais, ou incumbidas de tratar de determinado assunto; Comitê. 4. Reunião de tais pessoas para tal efeito. 5. (...). 6. (...). 7. (...). 8. Cargo ou emprego em comissão, i. e., temporário, não efetivo. 9. Preenchimento de cargo ou função em caráter temporário por funcionário já pertencente ao quadro da administração pública. 10. Jur. Preenchimento temporário de cargo isolado administração pública por ocupante demissível ad nutum. (...).”²

3. Definição

Ao ressaltarmos o significado retro mencionado podemos entender o verdadeiro papel das comissões, até mesmo destacando as comissões de seleções diante do processo seletivo, contudo, entendemos ser um grupo de pessoas envolvidas em um processo seletivo previamente designados, com finalidades distintas em elaborar, aplicar e corrigir, seguindo critérios através de costumes peculiares a nossa Corporação.

1 - De Plácido e Silva. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro, Forense, 1987, p. 463.

2. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Minidicionário da Língua Portuguesa*. 1. ed. Rio de Janeiro : Nova Fronteira , 1985, p.114.

“ad nutum” - Expressão latina usada para indicar que o ato a que se junta, pode ser revogado para a vontade da pessoa que o praticou, independentemente de qualquer outra formalidade ou condição.

Este grupo poderá ser diferenciado pelas suas atividades, havendo os responsáveis pelos exames intelectuais, médicos e laboratoriais, psicológicos e físicos, não existindo denominações precípuas. Desta forma, iremos definir para uma melhor compreensão de nossos estudos, nomenclaturas ideais a estes grupos, comissões ou equipes, uma vez que verificamos não existir nenhuma definição regulamentar.

Destarte, em uma terminologia policial militar, definimos comissão, como sendo uma equipe composta por profissionais de diferentes círculos hierárquicos, designada pela autoridade policial militar competente, com o objetivo de proceder aos trabalhos necessários a escolha de homens, que integrarão seu quadro de pessoal nos diferentes níveis de formação, habilitação, especialização e aperfeiçoamento.

4. Denominação e composição do processo seletivo

Na verdade ao iniciarmos nosso trabalho, tínhamos certas dúvidas quanto a própria definição de comissão de seleção, sendo preciso distingui-las, compreendendo suas finalidades e objetivos a que se destina em nossa administração.

Aparentemente, quando falamos de comissões de seleção, entendemos ser apenas aquela que se destina exclusivamente a elaboração, aplicação e correção dos exames intelectuais, esquecendo das comissões encarregadas dos testes de aptidão física, da equipe de psicólogos, e da Junta Médica, que participam também neste processo.

Assim sendo, o nome *comissão de seleção* não distingue esses organismos participativos.

A Norma Geral de Ação n. 001PM/001/PM1/93, datada de 17 de março de 1993, dispõe sobre os exames seletivos, em que os candidatos são submetidos para inclusão na Corporação:

“Art. 24 - A seleção para inclusão na Corporação e para matrícula nos diversos cursos, constará dos seguintes exames:

I - médico e odontológico;

II - teste de aptidão física;

III - teste psicotécnico; e,

IV - exames de escolaridade e/ou conhecimento técnicos profissionais.”

Quanto ao médico, este exame é realizado pela Junta Médica Policial Militar Central de Saúde (JPMCS), que obedece aos critérios para avaliação da aptidão de saúde, de conformidade com o anexo “c” da mencionada norma:

“Art. 25 . As exigências e critério para avaliação da aptidão de saúde, na área médica, constam no anexo “c”.

Parágrafo Único. A critério da JPMCS, poderão ser exigidos exames complementares, bem como pareceres de especialistas para o correto julgamento da capacidade orgânica exigida para o Serviço Policial Militar.”

O exame odontológico, é realizado por odontólogos do Quadro de Oficiais de Saúde, e são responsáveis no que tange a saúde bucal definidas no anexo “d” da mencionada norma. Não se faz necessário designar uma comissão formada por esses profissionais, uma vez que ela funciona permanentemente.

Desta forma também fazem parte do processo seletivo, os odontólogos e a Junta Médica, que são coordenados pela Diretoria de Saúde da PMGO.

Os Testes de Aptidão Física, exigem profissionais especializados na área de educação física, e para tanto, são designados em comissões, encarregados evidentemente dos referidos exames. Os critérios e as fases do Teste de Aptidão Física, estão previstos na Portaria n. 406 PM/024-PM/1, datada de 26 de julho de 1994, que revogou o anexo “e” da NGA 001/93-PM1.

Percebemos então que não existe nenhuma designação para alguns desses organismos, denominados às vezes de equipes, outras vezes de comissões.

Por último, deparamos com os exames escolares e de conhecimento técnico profissional, que tem uma comissão composta de Oficiais, encarregados da elaboração das questões específicas (matemática, história, português, conhecimentos gerais, geografia, ciências físicas e biológicas e de conhecimentos técnico-profissionais), que são estabelecidas de acordo com os editais, conforme os artigos 28 e 29 da NGA/001/93-PM-1.

A mencionada norma omite quanto aos critérios e requisitos desejados para os concursos, mas estes são esclarecidos portanto nos editais e/ou portarias específicos.

Para a equipe encarregada dos exames de escolaridade, daremos a denominação de *Comissão de Seleção Intelectual*.

Não podemos esquecer quanto aos psicólogos, encarregados da aplicação dos exames psicotécnicos, que devem seguir os critérios definidos no anexo “f” também da referida Norma. A esta equipe, denominaremos de *Comissão de Seleção Psicológica*.

Ao estabelecermos estas diferenças, queremos demonstrar claramente que não existem critérios quanto a formação, a composição ou a denominação das comissões envolvidas, existindo apenas denominações aleatórias, nem mesmo nas instituições que pesquisamos.

Doravante, se faz necessário mostrarmos o funcionamento, os procedimentos e os critérios adotados em nosso processo seletivo, onde é desenvolvido uma inter-relação com as comissões.

II - PROCESSO SELETIVO NA PMGO

1. Funcionamento atual

Após levantamento de claros no Quadro de Organização e Distribuição (QOD) da PMGO e mediante autorização do Excelentíssimo Senhor Governador do Estado para a admissão de pessoal, dá-se início à série de procedimentos legais.

A seleção de pessoal na PMGO é orientada pelas disposições contidas na Norma Geral de Ação (NGA) n. 001/93-PM/1, obedecendo a uma bateria de exames seletivos com caráter eliminatório e que poderão ser redefinidos através de portarias que revoguem suas disposições em contrário.

Os pré-requisitos necessários para os candidatos, estão contidos em editais assinados pelo Excelentíssimo Senhor Comandante Geral da PMGO, que estabelece critérios específicos para cada concurso, ficando o candidato de posse desse edital na ocasião de sua inscrição.

Hely Lopes Meirelles afirma que:

“A administração é livre para estabelecer as bases de concursos e os critérios de julgamento, desde que o faça com igualdade para todos os candidatos, tendo ainda o poder de a todo tempo, alterar as condições e requisitos de admissão dos concorrentes para melhor atendimento do interesse público”.

Daí a razão de um edital para cada concurso que surge.

A Constituição Federal não define formas ou procedimentos para os concursos públicos. Porém, ele diz ainda que estes concursos devem seguir uma regulamentação legal ou administrativa, afim de divulgar inteiramente as exigências quanto as bases e matérias exigidas. Afirma:

“Devem ser realizados pelo Executivo, através de bancas ou comissões examinadoras, regularmente constituídas por elementos capazes e idôneos, dos quadros do funcionalismo ou não, (...)”

No contexto atual, face a política de enxugamento da máquina administrativa estadual, a PMGO tem realizado concursos internos, visando o aproveitamento do nosso pessoal para a ascensão à carreira, com isso, propiciado formação a curto prazo, bem como uma maior oportunidade ao seu público interno.

Na PMGO realiza-se seleções para diversos cursos, desde a formação, adaptação, até o aperfeiçoamento, conforme especificação :

1.1. Nível de formação

a) Curso de Formação de Oficiais (CFO)

É destinado a candidatos civis, policiais militares e a militares de outras Forças. Excepcionalmente, é restrito apenas aos policiais militares de Goiás.

b) Curso de Formação de Sargentos (CFS)

É um curso de âmbito interno, destinado aos cabos e soldados mobilizados pertencentes a nossa Corporação.

c) Curso de Formação de Cabos (CFC)

Concorrem apenas os soldados já mobilizados na PMGO.

d) Curso de Formação de Soldados (CFSd)

É destinado a civis e militares de outras Forças.

1.2. Nível de Habilitação

a) Curso de Habilitação de Oficiais da Administração (CHOA)

É destinado aos Subtenentes e aos 1º Sargentos da PMGO. São oferecidas vagas para outras coirmãs, também ao Corpo de Bombeiros Militar de Goiás (CBMGO).

1.3. Nível de Especialização

a) Curso de Técnica de Ensino (CTE)

É destinado a capacitar os Oficiais e Subtenentes e Sargentos para o exercício do ensino na PMGO. É também oferecidas vagas para outras Coirmãs.

b) Curso de Especialização em Polícia Judiciária Militar (CEPJM)

É destinado aos Oficiais da PMGO, qualificando-os aos procedimentos investigatórios da corporação, sendo também oferecidas vagas às Coirmãs.

c) Curso de Operações Especiais (COE)

É destinado aos Oficiais, Subtenentes e Sargentos da PMGO, sendo oferecidas vagas às Coirmãs.

d) Curso de Monitor de Educação Física (CMEF)

É destinado aos Subtenentes e Sargentos da PMGO e Coirmãs, para atuarem na área de instrução de educação física militar.

1.4. Nível de Aperfeiçoamento**a) Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO)**

É destinado aos capitães como requisito à ascensão ao oficialato superior, também oferecidas vagas às Coirmãs.

b) Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS)

É destinado aos 2º Sargentos como requisito à graduação de 1º Sargento, também oferecidas vagas às Coirmãs.

1.5. Nível de Adaptação

Nos Quadros de Saúde (médicos, odontólogos, psicólogos, enfermeiros, biomédicos/bioquímicos, assistentes sociais, farmacêuticos) e

Especialistas (músicos), realizamos também seleções, para a escolha desses profissionais, conforme as necessidades da PMGO.

Para cada seleção aos cursos acima citados, é designada uma comissão de Oficiais que desenvolvem seus trabalhos com o apoio da seção do recrutamento e seleção de pessoal (DP/3).

A Comissão de Seleção Intelectual, às vezes recebe o assessoramento de outros profissionais, como professores e instrutores, e seus trabalhos precedem aos das outras comissões.

O resultado final consiste na junção dos resultados de todos os exames, cabendo à DP/3, após cientificação do Comandante Geral, divulgar o resultado oficial da seleção.

2. Recrutamento e Seleção na PMGO

É competência da Diretoria de Pessoal (DP) o processamento do recrutamento, da seleção e da inclusão, sendo a matrícula da Diretoria de Ensino e Pesquisa (DEP), conforme dispõe o art. 4º do capítulo I, da NGA n. 001/93-PM/1.

A DP possui no seu organograma a Seção de Recrutamento e Acompanhamento de Pessoal (DP/3), responsável pelos processos seletivos para os concursos, atualmente chefiada por 1 (um) major QOPM, e conta com outros auxiliares, além do assessoramento de psicólogos.

Os trabalhos de correção das provas escritas (exames intelectuais), podem ser feitos pela Comissão de Seleção Intelectual na própria DP/3, graças ao “*know-how*” adquirido da Escola Técnica Federal de Goiás (ETFG), que anteriormente, prestou serviços na confecção dos *cartões*

respostas, para correções através de gabaritos. Hoje, a própria DP/3 já confecciona esses cartões.

Nos últimos concursos as correções das provas objetivas foram realizadas através de aparelhos de leitura ótica, utilizando o código de barra.

A DP/3 já dispõe de programas de computador, para efetivar na PMGO essa tecnologia, falta apenas a chegada de um aparelho (LC-2000), adquirido de uma empresa do Estado do Espírito Santo, que faz essa leitura.

Possivelmente, nos próximos concursos já não haverá mais esses problemas de correção de questões objetivas. As subjetivas (redações), já são corrigidas por professores específicos, assim diminuirão as possibilidades de ocorrerem fraudes.

Os componentes da DP/3, às vezes fazem parte de Comissões de Seleção Intelectual, mas suas funções consistem na organização dos trabalhos e fornecimento de meios, para efetivação do processo seletivo, partindo desde a confecção do edital, até à apresentação dos candidatos às Unidades-Escolas ou outras encarregadas da realização de determinado(s) curso(s) ou estágio(s).

Todas as etapas seletivas por que passam os candidatos, são especificadas nos editais e/ou portarias.

No caso específico do concurso ao CFSd, a Comissão é composta pelos próprios Oficiais da DP/3, às vezes complementada por Oficiais de outras unidades.

A Seleção propriamente dita, só ocorre mediante o recrutamento, que consiste nos trabalhos previamente realizados, no sentido de reunir os candidatos para submeterem à seleção, com ampla divulgação.

Os trabalhos da DP/3, consistem resumidamente em fases, conforme especificações abaixo:

1ª fase - Recrutamento

Consiste em ajuntar os possíveis candidatos que aparentemente, ofereçam as condições necessárias para concorrerem ao concurso oferecido. Tais trabalhos estão relacionados em estabelecer critérios, de acordo com as orientações do Senhor Comandante Geral, no tocante aos requisitos do candidato para o preenchimento das vagas oferecidas. Nesta fase é elaborado o edital do concurso, bem como a respectiva portaria de nomeação das comissões.

2ª fase - Seleção

Consiste na divulgação oficial do edital do concurso para que os candidatos que preencham os requisitos, possam pleitear as vagas.

3ª fase - Inscrição

É o ato formal de assegurar o direito de concorrer àquele concurso. O candidato se dirige à DP/3, munido da documentação pessoal e efetiva a sua inscrição, ocasião em que ele recebe o manual do candidato, que conterà todas as informações atinentes ao concurso, bem como as etapas que ele terá que percorrer para que possa conquistar uma vaga no curso.

4ª fase - Exame Intelectual

O candidato realizará as provas para o teste de seu conhecimento intelectual. Há casos de concursos no âmbito interno da Corporação, que esta fase pode ser abolida.

Nesta fase participam também alguns auxiliares, normalmente designados pela Diretoria de Pessoal, para atuarem como encarregados da aplicação das provas e de fiscais.

Estes auxiliares são reunidos previamente pelos membros da comissão de seleção, para inteirarem-se dos procedimentos que deverão adotar, para que os trabalhos não sofram prejuízos, que venham comprometer a idoneidade daquele concurso.

5ª fase - Exame Médico e TAF

Nesta fase, os candidatos se submetem aos diversos exames clínicos e laboratoriais, bem como ao teste de aptidão física. Os resultados são encaminhados ao Chefe da DP/3, que junta aos demais resultados recebidos anteriormente.

6ª fase - Exame Psicotécnico

Atualmente esta fase considerada a última, é a que define o candidato para o curso a que se propõe a seleção. Posteriormente confecciona-se a relação dos candidatos aprovados, e encaminha-se ao Senhor Comandante Geral para apreciação.

3. Procedimentos adotados pelas Comissões de Seleção

Os trabalhos dos membros das Comissões encarregadas das diversas etapas da seleção, encerram-se com a entrega dos respectivos resultados à DP/3, que se encarregará dos trabalhos finais.

A nomeação de Comissão de Seleção Intelectual é feita pelo Senhor Comandante Geral, mediante portaria. Não existe um critério específico formal para essa escolha, prevalecendo mais o fator de sua confiabilidade, que analisa a lista nominal fornecida pelo Diretor de Pessoal, mormente composta por oficiais superiores que tenham militado na área de ensino, ou que ofereçam melhores condições para a condução destes trabalhos.

Tem ocorrido a repetição desses membros, em razão de suas afinidades com esses trabalhos e pelas suas capacitações profissionais.

Atualmente os componentes das diversas Comissões de Seleção, acumulam funções, ocorrendo uma sobrecarga de trabalho, desenvolvendo esses encargos nas suas horas de descanso ou de folga.

A DP/3 dispõe de um acervo considerável de bibliografias (banco de dados) para auxiliar os membros da Comissão de Seleção Intelectual na elaboração das provas intelectuais.

A comissão é assessorada por 03 professores civis, destinados exclusivamente a corrigirem as redações das provas de Língua Portuguesa. Cada redação é submetida a duas correções distintas, sendo que havendo disparidade nas notas, aquela redação é submetida a uma terceira correção do outro professor integrante da banca.

Cabe ao presidente da Comissão de Seleção Intelectual estabelecer a nota daquela redação, após fazer a média aritmética das notas atribuídas pelos professores designados para a correção.

Visando evitar especulações, esses membros são somente designados 30 (trinta) dias antes da realização das provas, sendo mantido em

sigilo até a realização das provas, só então é tornado público através de boletim geral.

As correções das provas, são feitas em locais secretos, onde apenas os responsáveis diretos pelos trabalhos tomam conhecimento e participam.

Vale ressaltar que as Comissões de Seleção em geral, têm plena autonomia nos seus trabalhos, não havendo portanto, interferência de terceiros. Procuram pautar as suas ações dentro dos princípios da administração pública, razão pela qual são criteriosamente escolhidos para esses fins.

O numerário arrecadado em decorrência da taxa de inscrição do candidato é destinado ao Fundo de Recursos da Polícia Militar (FREPOM), mediante depósito em conta corrente na agência do Banco do Estado de Goiás S/A (BEG), feita pelo próprio candidato antes de efetuar a inscrição, não passando portanto, nenhuma importância para nenhum membro dessa comissão.

Todos os laudos e/ou resultados emitidos pelos diversos setores acima citados, são encaminhados à DP/3, através de atas, que são juntadas ao processo seletivo.

III - COMISSÕES DE SELEÇÃO EM GERAL

Os princípios da administração pública por se fazerem presentes em todos os seguimentos dos processos seletivos, muito pouco difere um órgão do outro, realçando apenas algumas peculiaridades específicas de cada setor e do seu propósito. Diante disto, face a pesquisa de campo que desenvolvemos, mostraremos a seguir a realidade de outros órgãos com relação ao seu processo de seleção de pessoal.

1. Universidade Federal de Goiás (UFG)

A UFG, realiza anualmente o concurso de vestibular para o ingresso às diversas faculdades que a compõe. A reitoria se encarrega de designar a Comissão Especial de Concurso de Vestibular (CECV) composta por funcionários (ativos e inativos) da própria instituição, os quais poderão permanecer ou não durante a gestão do reitor, uma vez que esta é constituída por sua indicação, com critérios de confiabilidade, não havendo nenhuma normatização para essa composição.

Durante a realização dos vestibulares, os membros dessa Comissão, *ficam afastados de suas funções efetivas*, dedicando-se exclusivamente a essas tarefas. Percebem ainda, uma gratificação pelos trabalhos desenvolvidos.

A CECV, atualmente é composta por 3 (três) membros, mas conta ainda com uma equipe de professores, das mais variadas áreas, que compõem bancas para a formulação das provas de suas respectivas áreas. Esses professores são resguardados pelo sigilo e também são gratificados.

É criteriosamente observado pela CECV a existência de parentesco dos professores que compõem as bancas com os candidatos, sendo tomado o procedimento de afastá-los dos trabalhos, caso sejam detectados.

O edital dos concursos de vestibulares, vêm especificando todas a particularidades de cada concurso, e é assinada pelo reitor.

O montante arrecado das inscrições dos vestibulares, é destinado a cobrir despesas com confecções de provas, pagamento de professores, aquisição de materiais e outras despesas, sendo ao final realizada a prestação de contas ao Departamento Financeiro da UFG, pela própria CECV.

Realiza-se também seleções para a admissão e ascensão de professores e funcionários dos diversos setores, neste caso o reitor nomeia uma comissão específica, observando a competência de profissionais para cada área a que se destinar.

A UFG tem prestado serviços de seleção para outras empresas e órgãos públicos, mediante prestação de serviços de acordo com as exigências estipuladas por estas empresas requerentes.

2. Centrais Elétricas de Goiás S/A (CELG)

Por se tratar de uma autarquia, assemelha-se ao nosso processo seletivo.

Após levantamento dos claros existentes, a direção da empresa, mediante autorização do senhor Governador do Estado, indica uma pessoa de ilibada conduta e confiabilidade para presidir a comissão, e em conjunto com os chefes de departamentos, indicam os demais membros da comissão preterida, que será composta por técnicos e profissionais para a seleção do candidato desejado.

Faz parte também dessa comissão, um advogado da empresa e um representante do sindicato dos funcionários da CELG.

Todos os membros da comissão, exceto o do sindicato, recebem um adicional de horas trabalhadas durante o período em que estiverem realizando os serviços, não caracterizando como hora extra, e sim como gratificação pelas horas trabalhadas além de seus horários de expedientes.

No edital, elaborado pela comissão, consta o nome de todos os seus membros, e é anexado ao manual do candidato, constando todos os requisitos necessários para a sua inscrição.

Não existe nenhuma normatização para os procedimentos adotados por essa comissão de seleção, ela possui total autonomia em seus trabalhos.

A comissão não tem acesso ao montante arrecadado durante as inscrições, sendo as despesas contraídas durante o processo, pagas mediante requisições à direção.

A aplicação e correção das provas, ficam à cargo desses técnicos, que muitas das vezes realizam provas práticas, em consonância com o edital.

O trabalho do advogado (membro da comissão) está voltado mais para assegurar a legalidade e evitar irregularidades que possam dar margens a recursos administrativos ou judiciais posteriormente.

O papel do representante do sindicato, restringe tão somente a acompanhar o processo seletivo, não podendo interferir ou participar diretamente, apenas fiscalizar os referidos trabalhos.

3. Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR)

Existe nessa coirmã o Centro de Recrutamento e Seleção (CRS) que é um órgão de apoio da Diretoria de Pessoal (DP) que realiza o concurso público ao ingresso na PMPR como Soldado, ficando os demais concursos de formação, aperfeiçoamento e especialização a nível de Oficiais e Praças, à cargo da Diretoria de Ensino (DE).

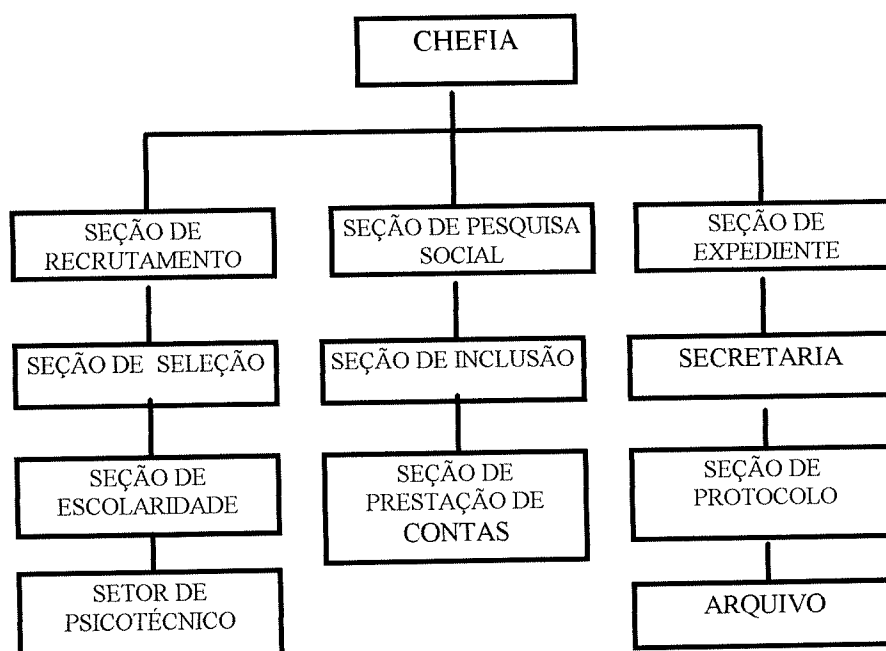
A Comissão de Seleção do CRS é constituída de Oficiais e Praças, além de *dois psicólogos*, sendo um o chefe da seção. Essa Comissão trabalha em conjunto com a Junta Médica do Hospital da Polícia Militar (JM-HPM) e com o Centro de Educação Física e Desportos (CEFID).

Portanto, essas 3 (três) comissões envolvidas no processo seletivo são submetidas, apreciadas e aprovadas pelo Comandante Geral.

Não existe nesse processo seletivo assessoria de professores, instrutores ou de outras pessoas para a elaboração das provas, ficando de inteira responsabilidade do chefe da Seção de Recrutamento e Seleção.

Dada a comissão pertencer ao CRS, esta não recebe nenhum tipo de gratificação ou recompensa, trabalham normalmente nos concursos.

CRS da PMPR é composto pela seguinte estrutura:



As atribuições dos componentes das seções do CRS, iniciam-se com o preenchimento da ficha de inscrição do candidato e encerram com a apresentação dos candidatos, já selecionados, à Diretoria de Pessoal para fins de inclusão.

4. Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (PMMG)

Na PMMG, o órgão encarregado da seleção de pessoal é o Centro de Recrutamento e Seleção (CRS), subordinado à Diretoria de Pessoal.

As comissões que participam da elaboração das provas são designadas pelo Chefe do Estado Maior da PMMG, cujo critério de escolha recai nos detentores das melhores qualificações técnicas.

As comissões são eventualmente compostas por professores do *Colégio Militar Tiradentes* ou por outros profissionais de reconhecida capacitação técnica.

Os membros da comissão possuem necessariamente formação superior na área designada para trabalhar. A exemplo podemos citar que só são designados para elaborarem provas na área jurídica, aqueles profissionais formados em Direito; para elaborarem provas de Organização e Gerência, os bacharéis em Administração de Empresas e assim sucessivamente. Além do mais, os membros de uma comissão de elaboração de provas para o CAO, são todos de postos superiores ao de Capitão e que, naturalmente já tenham feito o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais.

As comissões exercem suas atividades em horários extra-quarteis e são remuneradas pela atividades que executam, de conformidade com a resolução de pagamentos de honorários existentes na Corporação, que variam de acordo com o nível do concurso para o qual a prova é elaborada, sendo a de menor valor a prova para o curso de Soldado e a de maior valor aquela elaborada para o Curso Superior de Polícia (CSP).

O CRS da PMMG é o órgão responsável entre outras atividades pela elaboração, distribuição, aplicação e correção de todas as provas dos concursos existentes na instituição.

A presidência da Comissão de Seleção é ocupada por um Oficial, tendo a função de coordenador e os demais membros são professores do Colégio Tiradentes e das Unidades de Ensino daquela corporação.

Observamos através de pesquisas em cima dos editais dos concursos da PMMG, a disponibilidade de recurso administrativo do candidato com relação as provas.

Os recursos são dirigidos em primeira instância ao Diretor de Pessoal (DP) e em última, ao Comandante Geral .

5. Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP)

As comissões para os exames de seleção na PMESP são designadas pelo Comandante Geral nos termos do Decreto Estadual n. 7.290/75.

As provas são elaboradas por docentes habilitados e devidamente qualificados, ressaltando que o ingresso ao Curso de Formação de Oficiais é feito por meio da Fundação Universitária para o Vestibular (FUVEST).

As comissões designadas para elaboração dos certames são remuneradas pela elaboração, aplicação e correção das provas com 10 (dez) horas aulas (h/a) de conformidade com o exposto nos artigos 1º e 3º do Decreto n. 38.542, de 19 de abril de 1994, que contém a seguinte redação:

“Art.1º. O valor da hora aula, de que trata o artigo 9º da Lei Complementar n.731, de 26 de outubro de 1993, pago como retribuição pecuniária por aulas ministradas nos cursos da Polícia Militar do Estado de São Paulo, será calculado mediante a aplicação de percentuais sobre o valor do Padrão 14, na seguinte conformidade:

I - Curso Superior de Polícia - 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento);

II - Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais - 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento);

III - Estágios, Cursos de Formação, Especialização e Habilitação de Oficiais e Curso de Monitor de Educação Física - 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento):

IV - Curso de Aperfeiçoamento e de Formação de Sargentos - 2% (dois por cento);

V- Demais cursos ou Estágios da Corporação - 1%. (um por cento).

.....

Art. 3º. Os integrantes de Comissões ou Bancas Examinadoras, designada pelo Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de São Paulo, para funcionarem em cursos, ciclos de cursos e concursos farão jus à retribuição pecuniária, estabelecida no artigo 1º deste Decreto correspondente às horas aula empregadas no Exame de Bancas, elaboração, aplicação

e correção de provas até o máximo de 10 (dez) horas aula.

.....

Art. 5º. As despesas decorrentes da aplicação deste decreto correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento-programa vigente.”

Na PMESP os concursos são elaborados pela Unidade Policial Militar designada. Assim, o Centro de Seleção, Alistamento e Estudos de Pessoal (CSAEP) é encarregado do processo de alistamento e seleção para ingresso à corporação na graduação de Soldado; o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP) promove os certames a promoção à cabo e a seleção e a formação no Curso de Formação de Sargentos (CFS), bem como à seleção e a formação ao Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS), enquanto a Academia de Polícia Militar do Barro Branco (APMBB) realiza seu vestibular através da FUVEST.

Para cada concurso é designada uma Comissão Examinadora (CE) pelo Comandante Geral da PMESP, vejamos os exemplos abaixo da composição dessas CE em alguns concursos :

Ao posto de *1º Tenente PM Médico do Quadro de Oficiais de Saúde*, a CE tem por finalidade elaborar, aplicar, corrigir e avaliar as provas psicológicas através do DASP, e as provas escritas e prática-oral composta por 01 (um) Oficial Presidente , 01 (um) Oficial Coordenador e membros Oficiais e 01 (um) Oficial do DASP, como secretário;

Ao cargo de Soldado, a CE será constituída por um Oficial Presidente pelo DP da PMESP, e os demais membros, com a finalidade de elaborar, aplicar, corrigir e avaliar os exames escrito e psicológico, e nos

demais exames, as Bancas Examinadoras, serão designadas pelos Diretores de *Ensino e Instrução* e de *Saúde*

6. Polícia Militar do Estado de Pernambuco (PMPE)

A PMPE dispõe de um colégio militar de 1º e 2º graus em que recorrem ao seu corpo docente para nomear suas Comissões de Seleção que irão elaborar as questões dos concursos dessa Corporação. Desta forma quando não encontram professores qualificados ou que atendam aos requisitos necessários para o concurso, recorrem à Escola Técnica Federal da Universidade Federal de Pernambuco, e dentro do corpo de instrutores da Academia de Polícia Militar de Pernambuco (APMP) e do Colégio Policial Militar (CPM), são escolhidos Oficiais e professores civis habilitados na matéria, porém sem vínculo exclusivo com o Centro de Recrutamento e Seleção de Pessoal (CRESEP).

Às comissões nomeadas são atribuídas uma gratificação com base em horas aulas correspondentes ao número de questões a serem elaboradas e ao nível do concurso.

Assim, todos os concursos e seleções realizadas pela PMPE são coordenadas pelo CRESEP e pelas Organizações Militares de Ensino (OME).

IV - VANTAGENS E DESVANTAGENS DO SISTEMA ATUAL

1. Vantagens

1.1. Economia de gastos

Com os trabalhos de elaboração das provas intelectuais feita pelos próprios componentes da comissão, não há despesas com professores ou outros profissionais, visto que a atual administração pública estadual está passando por um período de corte de verbas em toda sua esfera.

1.2. Confiabilidade na escolha dos Oficiais

Verificamos que os Oficiais que têm sido escolhidos para comporem comissões de seleção, são os que apresentam melhores condições técnico-profissionais para a condução desses trabalhos, e que já tenham militado na área de ensino, o que percebemos ser a causa de não ter ocorrido

nenhum problema de natureza grave, que viesse a colocar em cheque a Corporação, nem mesmo maculado a imagem desses profissionais.

2. Desvantagens

2.1. Habilidades Específicas

Dada a responsabilidade de elaborar as provas aos Oficiais componentes da Comissão, tem ocorrido casos de dificuldade na execução dessa tarefa, haja vista alguns Oficiais não dominarem o conteúdo proposto, e ter que se valer dos bancos de dados existentes na DP/3, o que requer uma grande responsabilidade para não haver repetição de questões de concursos anteriores, além de não fugir do nível de prova exigido para aquele concurso. Muitas vezes eles são obrigados a recorrerem a outros profissionais para sanarem dúvidas dessa natureza.

2.2. Sobrecarga de Trabalho

Tendo em vista os Oficiais da Comissão desempenharem os seus trabalhos habituais paralelos aos do processo seletivo, entendemos que ocorre uma sobrecarga de trabalho. Muitas vezes eles trabalham fora do horário do expediente, para poderem cumprir todo o calendário contido no edital.

2.3. Falta de incentivo

Por não existir nenhuma gratificação para os Oficiais membros de comissões, gera o fator desmotivador, e existem aqueles que mesmo

oferecendo condições para atuarem nesses trabalhos, tem se esquivado ou mesmo não despertado nenhum interesse para essas atividades.

V - PROPOSTAS

1. Gratificação

Visando uma forma de incentivar os integrantes das comissões de seleção, que atualmente se desdobram em seus afazeres, propomos a viabilização de uma gratificação a esses membros, quando em efetivo serviço, que funcionaria como um fator motivador, estimulando a participação dos policiais militares nessas comissões, que atualmente não recebem nenhuma vantagem financeira, somente o reconhecimento do comando pelos serviços prestados.

A idéia é levantar dispositivos legais para essa remuneração, o que levaria um certo tempo para a implantação, em virtude do nosso Código de Vencimentos não dispor de nenhum amparo para essa medida, mas podendo ser iniciado um estudo técnico, ou mesmo inserido nesse código, e submetido aos trâmites legais.

Para a implantação a curto prazo, até que se regularize esse dispositivo em lei, sugerimos o repasse de uma gratificação, proveniente de receita interna da Corporação, para fazer face a essa necessidade.

2. Afastamento de suas funções habituais

Verificamos que os integrantes de Comissões de Seleção, desenvolvem suas funções cumulativamente com as habituais, muitas vezes sofrendo prejuízos, por exigirem uma assiduidade e completa dedicação.

Quase sempre os trabalhos do processo seletivo, são realizados fora do horário normal do expediente, o que entendemos ser prejudicial, em razão de sua sobrecarga de trabalho.

Todavia, acreditamos ser justo e não vemos nenhum prejuízo no afastamento dos integrantes das comissões de suas efetivas funções, durante o período de elaboração, aplicação e correção das provas e exames.

3. Professores civis na Comissão de Seleção Intelectual

Entendemos que os Oficiais escolhidos para comporem as Comissões de Seleção são por demais competentes e possuidores dos mais requintados conhecimentos técnico-profissionais, além da afinidade com tais trabalhos.

Portanto, devemos atentar para a questão dos exames intelectuais que envolvem as provas de português, matemática, ciências físicas e biológicas e as de conhecimentos gerais, cujos conteúdos constam dos editais elaborados pela DP/3. Acreditamos que estas atribuições da elaboração desses exames intelectuais, cabem aos profissionais devidamente formados nas respectivas

áreas, podendo ser instrutores ou professores civis, isto é, levando em conta que esses educadores estão mais ligados a esses conteúdos, acompanhando as evoluções surgidas com o passar do tempo.

Não podemos correr o risco de em uma prova, apresentar proposições que gerem descontentamento por parte dos candidatos, por não estarem bem elaboradas, visto que essas proposições são retiradas de livros respostas de professores.

Disciplinas como História do Brasil e Geral, que fazem parte dos conteúdos cobrados nos concursos da PMGO, exigem questões voltadas para a atualidade, e ninguém melhor de que os profissionais da área, para trabalharem estas questões.

Defendemos que as comissões possam ser compostas também por professores civis, inclusive figurando seus nomes na portaria de nomeação da comissão, pois não vimos em nossos estudos à cerca deste trabalho, nenhuma norma reguladora a este respeito, existindo apenas os preceitos que facultam aos oficiais requisitarem auxílio junto à professores.

O sistema de escolha e de remuneração desses professores, poderia ser o mesmo já adotado pelas Unidades-Escolas da Corporação (Academia de Polícia Militar - APM e Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças - CFAP), unidades estas que contam com um seletivo quadro de professores, quase todos possuidores de mestrado e doutorado, e com vasta experiência no campo do magistério.

Entendemos que com a adoção dessa medida, o processo seletivo da Corporação estaria mais qualificado.

4. Escolha dos membros pelo Presidente da comissão

Considerando que a escolha dos membros da comissão é feita pelo Sr Comandante Geral, pode ocorrer de não haver uma afinidade entre os componentes dessa comissão, bem como haver divergências de idéias na condução dos trabalhos, o que poderia ser evitado.

Assim sendo em nossa proposta, o Sr Comandante Geral nomeava apenas o presidente da comissão, e este por sua vez nomearia os seus auxiliares, submetendo à sua apreciação.

5. Terceirização da seleção intelectual

Nossa proposta abre preâmbulos a respeito da terceirização da seleção de pessoal, facultando a contratação de entidades prestadores desses serviços, restringindo-as tão somente ao exame intelectual, sendo uma alternativa que poderia se concretizar através da utilização dos recursos provenientes das *taxas de inscrições* dos diversos concursos realizados em nossa Corporação.

6. Taxa de inscrição

Quando da realização de qualquer concurso é estipulado uma taxa de inscrição dos candidatos que é depositado no FREPOM.

Doravante, em nossa proposta esse recurso seria revertido em despesas relativas as comissões, como gratificações, contratação de serviços de terceiros, relativos a seleção escolar e outras despesas com professores e/ou profissionais especializados que, complementariam o quadro de algumas comissões.

O recurso proveniente dos concursos realizados pela PMGO, são suficientes para essas despesas e poderiam ser revertidos em equipamentos modernos facilitando e melhorando o processo seletivo.

Entretanto a nossa proposta só se restringe a utilização desse recurso sem apontar uma tabela para despesas, em razão de se tratar de um estudo mais minucioso sobre o assunto.

7. Recurso administrativo

Ao fazemos uma comparação da Polícia Militar goiana com a mineira e a paulista, detectamos que não dispomos de recursos administrativos disponível aos candidatos, sendo que estes recorrem ao Poder Judiciário, o que provoca desgastes burocráticos.

Buscar fortalecer e proporcionar uma garantia constitucional como diz Hely Lopes Meirelles:

"(...) de qualquer forma, caberá sempre reapreciação judicial do resultado dos concursos, limitada ao aspecto da legalidade da constituição das bancas ou comissões examinadoras, dos critérios adotados para o julgamento e classificação dos candidatos . Isso, porque nenhuma lesão ou ameaça ao direito individual poderá ser excluída da apreciação do Poder Judiciário (Constituição da República, art. 5º, inciso XXXV)"

Há de se salientar, ainda que com relação aos exames intelectuais existem questões e provas que geram muita polêmica, por estarem mal elaborada ou mesmo por conter algum erro na impressão ou digitação.

Com isso reservamos um capítulo na norma proposta , destinado a recursos administrativos, cabendo ao Diretor de Pessoal em primeira instância

emitir um parecer a respeito, podendo ouvir a comissão sobre o fato recorrido, e em segunda instância ao Comandante Geral da PMGO.

Quanto aos prazos fica estabelecido por edital, uma vez que são realizados diversos concursos com características diferentes.

VI - ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Para a elaboração do trabalho foi utilizado a pesquisa bibliográfica e de campo. Esta com aplicação de questionários dirigidas às seções encarregadas de seleção de pessoal das polícias militares dos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Bahia, Pernambuco, Espírito Santo, Distrito Federal, Paraná, Rio Grande do Sul, Ceará e Mato Grosso.

Realizamos entrevistas com os responsáveis pelo processo seletivo da Universidade Federal de Goiás, Centrais Elétricas de Goiás S/A e Diretoria de Pessoal da PMGO.

Não obtivemos o retorno de todos os questionários encaminhados às coirmãs, mas do recebido, extraímos informações as quais, após tabuladas deram origem as tabelas e gráficos que seguem com as respectivas interpretações.

1. Demonstração e interpretação dos dados

QUESTÃO N. 1

1. Como é constituída as Comissões de Seleção nos diversos cursos dessa Corporação ?

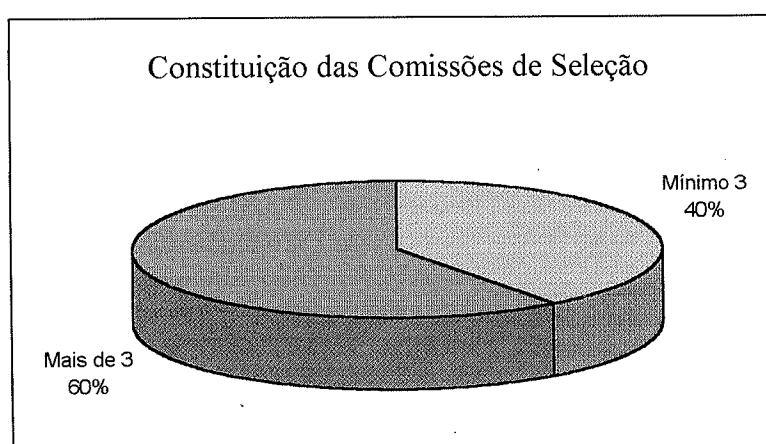
TABELA N. 1

Constituição de Comissão de Seleção : PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO

| Quantidade | fi | fp |
|--------------|----------|-------------|
| Mínimo 3 | 2 | 40% |
| Mais de 3 | 3 | 60% |
| TOTAL | 5 | 100% |

Fonte: Pesquisa de campo

GRÁFICO N. 1



Fonte: Pesquisa de campo

INTERPRETAÇÃO

Observa-se que a maioria das Coirmãs nomeiam comissões com mais de três integrantes, o que entendemos haver uma distribuição equitativa dos trabalhos, não se limitando tão somente em três membros.

QUESTÃO N. 2

2. Como é escolhida essas Comissões de Seleção ?

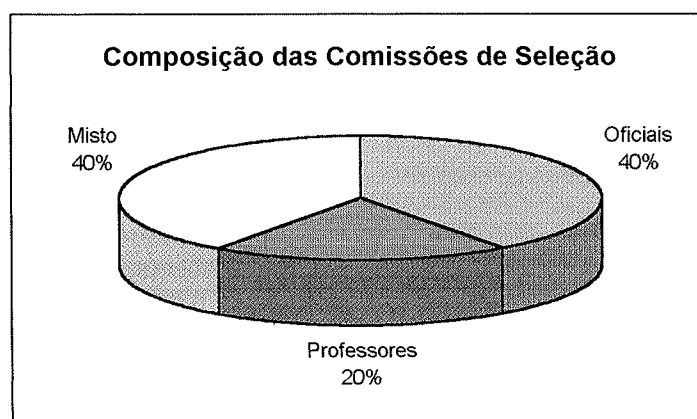
TABELA N. 2

**Escolha da Comissão de Seleção : PMESP, PMMG,
PMPE, PMPR, PMGO**

| Discriminação | fi | fp |
|----------------------|-----------|-------------|
| Oficiais | 2 | 40% |
| Professores | 1 | 20% |
| Misto | 2 | 40% |
| TOTAL | 5 | 100% |

Fonte: Pesquisa de Campo

GRÁFICO N. 2



Fonte: Pesquisa de campo

INTERPRETAÇÃO

Observamos que em algumas corporações a composição da comissão se dá também por outros profissionais, como é o caso da Polícia Militar de Minas Gerais, que os membros são integrantes do colégio militar

Tiradentes. Nas demais amostras observamos que em 2 (duas) corporações a composição se dá de modo misto entre oficiais e professores, e em 2 (duas) incluindo a PMGO, utiliza-se apenas oficiais.

QUESTÃO N.3

3. Existe assessoria de professores civis e instrutores nas comissões responsáveis pela elaboração dos exames de escolaridade ?

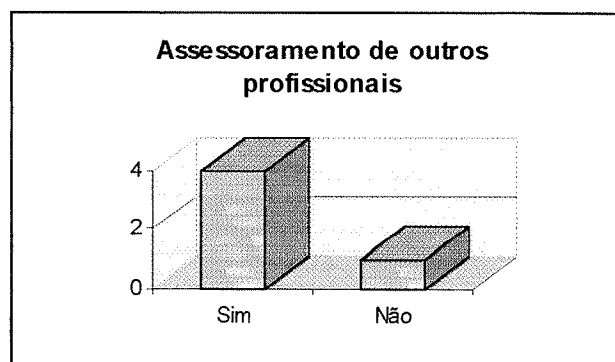
TABELA N. 3

Existência de assessoria de outros profissionais na Comissão de Seleção : PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO

| Respostas | fi | fp |
|--------------|----------|-------------|
| Sim | 4 | 80% |
| Não | 1 | 20% |
| TOTAL | 5 | 100% |

Fonte: Pesquisa de Campo

GRÁFICO N. 3



Fonte: pesquisa de campo

INTERPRETAÇÃO

Nota-se que a maioria das Corporações pesquisadas (80%), utilizam outros profissionais para assessorarem os membros da Comissão de seleção nos trabalhos de elaboração das provas intelectuais .

QUESTÃO N. 4

4. A Comissão de Seleção recebe gratificação ?

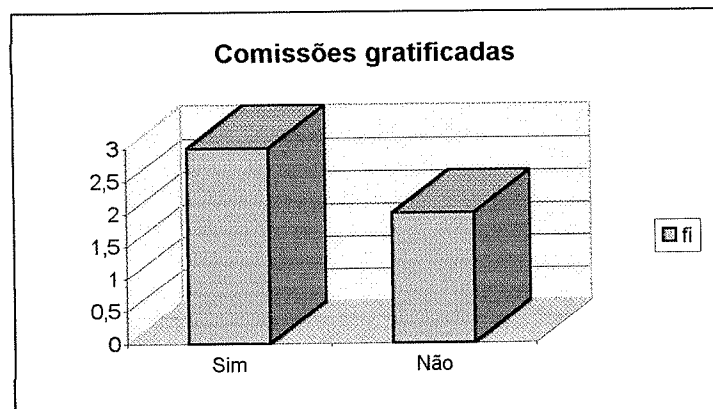
TABELA N. 4

Gratificação para as Comissões de Seleção : PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO

| Respostas | fi | fp |
|--------------|----------|-------------|
| Sim | 3 | 60% |
| Não | 2 | 40% |
| TOTAL | 5 | 100% |

Fonte: Pesquisa de Campo

GRÁFICO N. 4



Fonte: pesquisa de campo

INTERPRETAÇÃO

Percebemos que a PMGO e PMPR, não gratificam os membros das Comissões de Seleção, sendo que as demais, correspondendo 60 % gratificam estes membros, através de horas aulas ou adicionais previstos em lei

QUESTÃO N. 5

5. Os integrantes dessas comissões são afastados de suas funções habituais durante os trabalhos desenvolvidos na seleção ?

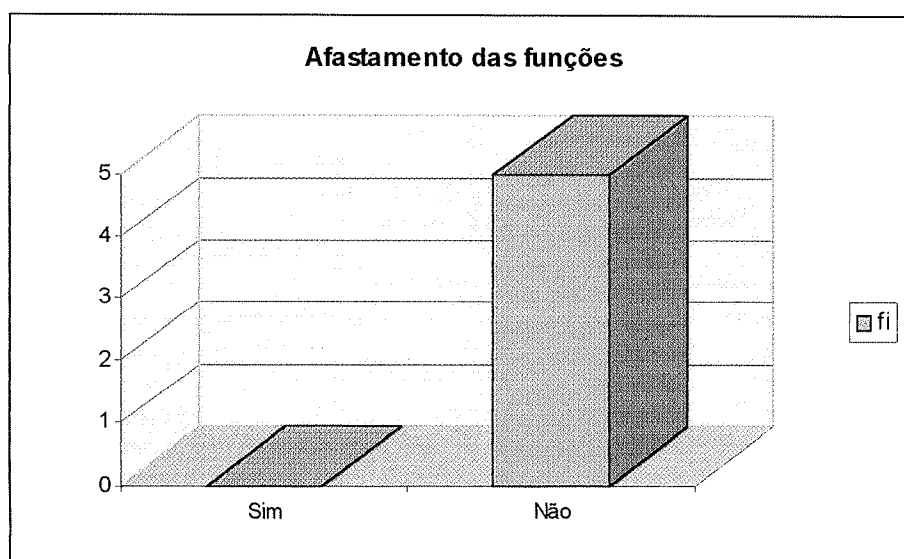
TABELA N. 5

**Afastamento das funções habituais - Comissões de Seleção :
PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO**

| Discriminação | fi | fp |
|----------------------|-----------|-------------|
| Sim | 0 | 0% |
| Não | 5 | 100% |
| TOTAL | 5 | 100% |

Fonte: Pesquisa de Campo

GRÁFICO N. 5



Fonte: pesquisa de campo

INTERPRETAÇÃO

Nenhuma das corporações pesquisadas têm seus membros afastados das suas funções efetivas.

QUESTÃO N. 6

6. Existe nessa Corporação Seções específicas para esses trabalhos?

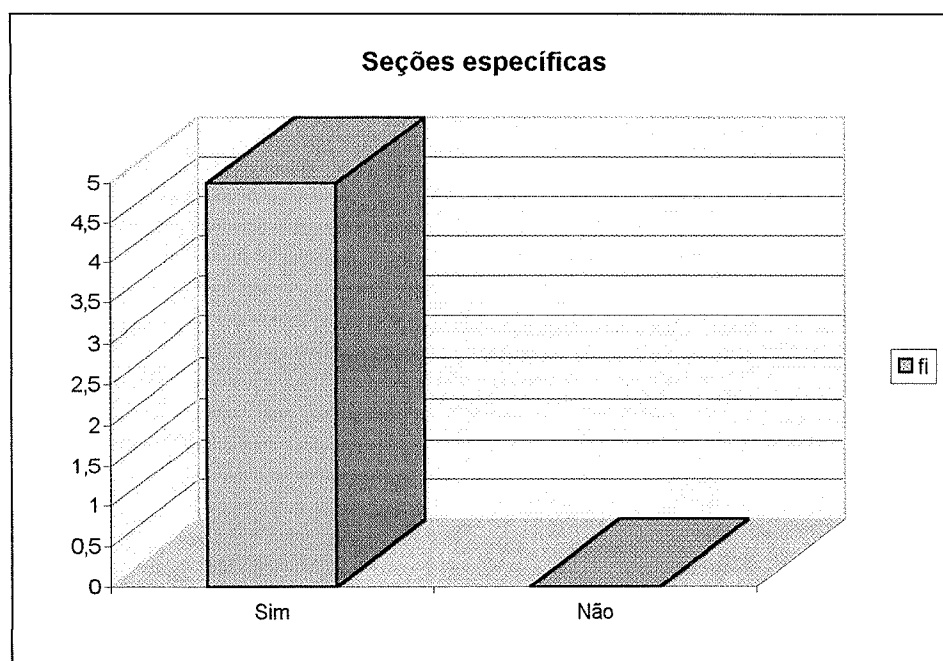
TABELA N. 6

Existência de seções específicas de recrutamento e seleção : PMESP, PMMG, PMPE, PMPR, PMGO

| Respostas | fi | fp |
|--------------|----------|-------------|
| Sim | 5 | 100% |
| Não | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

Fonte: Pesquisa de Campo

GRÁFICO N. 6



INTERPRETAÇÃO

Todas as corporações pesquisadas possuem em suas estruturas seções encarregadas do recrutamento e seleção de pessoal.

VII - PROPOSTA DE NORMATIZAÇÃO DOS TRABALHOS DE INTEGRANTES DE COMISSÃO DE SELEÇÃO

"É certo que o costume só pode brotar da repetição de dado comportamento e, em consequência, pressupõe um determinado conteúdo fático.(...).Ela não existe desde sempre na mente humana, ou, fortiori, preexiste ao próprio homem.(...). Mesmo ao costume, que consiste numa repetição de comportamentos que faz nascer o direito, está subjacente a norma que diz que à reiteração de determinados atos deve extrair-se outra norma, com o conteúdo do costume que a originou".(Celso Ribeiro Bastos. Curso de Direito Constitucional.1986. p.31-32)

Não podemos afirmar que o tema proposto dispense outros estudos a seu respeito. Contudo, a normatização aqui proposta é fruto de nosso trabalho, proporcionando a sistematização dos procedimentos e condutas das comissões, bem como inovações com relação ao afastamento das funções, gratificações, composição de comissão de seleção intelectual por professores civis e etc.

Instituída em caráter provisório como antes funcionava, possuidora de atribuições para resolver os assuntos específicos aos seus objetivos ou

finalidades. Desta forma, não poderíamos deixar de citar uma importante explanação sobre a confecção de normas, para entrarmos na **Proposta de Normatização dos Trabalhos dos Integrantes de Comissão de Seleção:**

CAPÍTULO I

Considerações Preliminares

Art.1º.As Comissões devem se primar para os princípios legais e éticos, devendo mantendo uma postura imparcial durante seus encargos.

Art.2º. Os organismos que compõem o processo seletivo quanto aos exames são os seguintes:

- I- *Comissão de Seleção Intelectual;*
- II- *Comissão de Seleção Física ;*
- III- *Comissão de Seleção Psicológica.*

Art. 3º. Ainda fazem parte do processo seletivo quanto aos exames:

- I- a *Junta Policial Militar Central de Saúde (JPMCS)*, coordenada pela Diretoria de Saúde;
- II- os *odontólogos*, coordenados pela Diretoria de Saúde;

Art.4º. Os exames de escolaridade e/ou de conhecimentos técnicos profissionais serão elaboradas, aplicadas, corrigidas pela Comissão de Seleção intelectual, observando as normas vigentes que poderão conter os critérios dos exames referentes aos respectivos exames.

Art.5º. Os exames de aptidão física serão realizados pela Comissão de Seleção Física, observados os critérios estabelecida em normas específicas.

Art.6º. A JPMCS realizará os exames médicos observando os critérios para avaliação de saúde, na área médica, além da exigência de exames complementares, bem como pareceres de especialistas, a fim de emitir um parecer do candidato inapto ou apto para prosseguir aos exames.

Art.7º. Os exames de saúde bucal são de inteira responsabilidade dos odontólogos do quadro de saúde, ligados a Diretoria de Saúde, devendo observar os critérios relativos a esses exames em normas vigentes.

Art.8º. Com exceção dos exames intelectuais, os demais deverão ser aplicados por integrantes do quadro de nossa Corporação.

Art.9º. Os membros designados para comporem as respectivas comissões , serão afastados de suas funções efetivas durante a execução dos trabalhos atinentes as suas atribuições, ficando a disposição da seguinte forma:

I- para os exames de escolaridade, em um período de 15 (quinze) dias para a elaboração, aplicação, correção e entrega dos resultados à seção responsável, dentro do prazo previsto por edital;

II- para os exames físicos, somente durante a aplicação dos respectivos exames, na data estabelecida por edital;

III- para os exames psicotécnicos, de conformidade com o inciso anterior;

IV- para os exames médicos e odontológicos, ficarão a inteira disposição do concurso, caso seja necessário, desde que solicitado a quem de direito.

Art.10. As Comissões de Seleção serão gratificadas de acordo com a previsão do tempo gasto ou conforme tabela a ser expedida pelo setor competente, após estudo e aprovação do Comandante Geral.

Parágrafo único. O recurso financeiro proveniente das taxas de inscrições serão destinados as despesas decorrentes do concurso, servindo também para esta gratificação e/ou contratação de serviços de seleção de pessoal.

CAPÍTULO II

Das Composição e da Responsabilidade

Seção I

Da Composição

Art.11. As Comissões de Seleção serão designadas pelo Comandante Geral, através de ato normativo, possuindo o caráter provisório.

I- Ressalvado o caso dos psicólogos, se a seção responsável pelo recrutamento e seleção de pessoal, dispuser de psicólogos à sua disposição para aplicação dos seus respectivos exames;

II - A Junta Médica será designada pelo Diretor de Saúde, podendo este convocar excepcionalmente outros membros durante as fases de seleções.

Art.12. A Comissão de Seleção Intelectual, será composta de no mínimo 3 (três) Oficiais.

Art.13. Caso seja designado somente o presidente da Comissão de Seleção Intelectual, este por sua vez designará os membros de sua inteira confiança, observando os dispositivos legais para a sua composição.

Art.14. São requisitos básicos para a escolha dos integrantes de Comissão de Seleção:

- I- qualificação intelecto profissional;
- II- confiabilidade;
- III- idoneidade;
- IV- disponibilidade de função.

Art.15. Serão compostas da seguinte forma :

§ 1º . A *Comissão de Seleção Intelectual* por:

I- no mínimo 3 (três) integrantes, sendo:

- a) 1 (um) Presidente;
- b) 1 (um) ou mais membros;
- c) 1 (um) Secretário;

II- se a comissão for composta por professores, esta sempre será presidida por um Oficial Superior.

§2º. A *Comissão de Seleção Psicotécnica* por:

I- 1 (um) Presidente, sendo um psicólogo do Quadro de Oficiais de saúde da PMGO;

II- 1(um) ou mais membros psicólogos.

§3º. A *Comissão de Seleção Física* por:

I- no mínimo 2 (dois) Oficiais possuidores de curso na área de educação física.

§4º. Para cada concurso será designada uma comissão específica.

Art.16. Se no ato da designação não omitir as respectivas funções será considerado:

I - o mais antigo ou de maior posto, o Presidente;

II- o mais moderno ou de menor posto, o Secretário.

Seção II

Da Responsabilidade

Art.17. Pelo exercício irregular da função pública, os integrantes responderão penal, civil e administrativamente.

CAPÍTULO III

Dos Deveres e da Competência

Seção II

Dos Deveres

Art.18. São deveres dos integrantes das comissões:

I - zelar pelo prestígio das comissões, pela dignidade de suas funções;

II - obedecer rigorosamente os prazos estabelecidos;

III - desempenhar, com zelo, as suas funções;

- IV - declararem-se suspeitos ou impedidos, nos termos legais;
- V - adotar as providências cabíveis em face as irregularidades de que tenham conhecimento ou que ocorram nos serviços a seu cargo.

Seção I

Da Competência

Art.19. Compete:

§1º. Ao presidente da comissão:

- I - presidir os trabalhos atinentes a sua comissão;
- II - dirimir as dúvidas e impasses resultantes dos exames;
- III - revisar os exames aplicados, se for o caso;
- IV - obedecer as normas peculiares aos exames a que se destinam;
- V - anular questões que gerem dúvidas provenientes de incorreções;
- VI - suspender de imediato os exames caso detecte irregularidade, tomando as providências cabíveis;
- VII - solicitar a substituição de integrantes por motivos legalmente previstos;

§2º. Aos integrantes das comissões:

- I - desenvolverem os trabalhos em harmonia;
- II- atentarem para as irregularidade que por ventura ocorram antes, durante e depois dos exames, comunicando de imediato ao Presidente;
- III - o mais antigo, substituir o Presidente, em caso de afastamento por motivo de saúde;

§3º. Ao secretário da comissão:

- I - caberá o disposto nos incisos I e II, §2º, deste artigo;
- II - redigir a ata;

Art.20. Compete as comissões:

- I - realizar todos os trabalhos a ela designada;
- II - cumprir com rigor os prazos;
- III - Resolver problemas relativos aos exames com os setores competentes;
- IV - apresentar soluções para problemas resultantes dos exames;
- V - apresentar pareceres diante de possíveis recursos.

Art.21. Os presidentes das comissões de seleção poderão solicitar do Diretor de Pessoal, fiscais para atuarem na fiscalização das provas, pessoas de sua indicação.

CAPÍTULO IV

Dos Impedimentos e das Substituições

Art.22. Os integrantes das comissões poderão ser considerados impedidos ou incompatíveis, sendo tal situação julgada pelo Comandante Geral.

Parágrafo único. Estes deverão dar-se por suspeito quando da existência de motivo de ordem íntima que, em consciência, o iniba de participar.

Art.22. Poderão ser substituídos das comissões os seus integrantes ou mesmo a comissão como um todo, no que acarretar:

- I- suspeição;
- II- impedimento;

III- insanidade mental e física.

Art.23. Serão considerados suspeitos aqueles que:

I- tiverem candidatos amigos ou pessoas íntimas;

II- responda a processo que contrarie a sua imagem frente a atividade das comissões.

Art.24. Serão considerados impedidos aqueles que possuírem:

I - candidatos cônjuge, parente consangüíneo ou afim;

II - parte ou diretamente interessado no feito.

Art.25. Quando houver dúvida sobre a integridade mental de integrantes, o Presidente poderá sugerir Comandante Geral o substituição ou afastamento dos integrantes.

Art.26. A insanidade mental e física somente será aceita se houver comprovação através de exames realizados com a homologação da Junta Médica.

Art.27. Cabe ao Comandante Geral julgar o pedido de substituição ou julgar necessário a substituição pelos motivos presente nesta norma.

CAPÍTULO V

Das Atas e dos Resultados

Seção I

Das atas

Art.28. Após a correção ou aplicação das provas, as respectivas atas serão encaminhadas a seção responsável pela divulgação, dentro do prazo estipulado em edital.

Art.29. As atas serão apreciadas pelo Diretor de Pessoal e por fim a homologadas pelo Comandante Geral.

Art.30. Contra erro contido na ata, poderá o interessado reclamar, após a divulgação oficial do resultado, no máximo 2 (dois) dias úteis.

Art.31. A reclamação não é prorrogável.

Art.32. O pedido será entregue via protocolo, junto a Seção de Recrutamento e Seleção de pessoal, que encaminhará o pedido ao Presidente da Comissão.

Art.33. Se o pedido for julgado procedente, far-se-á retificação da ata e nova divulgação.

Art.34. Da decisão que julgar a reclamação será irrecurável.

Seção II

Dos resultados

Art.35. Os resultados oficiais serão divulgados pela respectiva Seção de Recrutamento e Seleção ou pela seção designada por edital.

Art.36. As comissões não poderão divulgar os resultados sem a autorização de quem de direito.

CAPÍTULO VI

Dos Recursos administrativos

Art.37. Os prazos para interposição dos recursos poderão ser estabelecidos por editais.

Art.38. O recurso deverá ser apresentado com as seguintes especificações:

- I- indicação do número de questões do item da resposta marcada pelo candidato e ou resposta divulgada;
- II- argumentação lógica e consistente;
- III- conter capa separada do corpo de recurso, constando o nome, número da inscrição e assinatura do candidato;
- IV- deve ser datilografado ou digitado.

Art.39. Para os recursos destinados aos exames psicotécnicos, será propiciado ao candidato que acompanhado de um psicólogo devidamente inscrito no Conselho Regional de Psicologia (CRP), dentro do prazo legal terá acesso ao material relativo ao exame psicotécnico de seu representante.

Parágrafo único. Desse resultado não caberá recurso.

Art.40. O recurso será dirigido:

I- Ao Diretor de Pessoal, podendo solicitar da respectiva comissão um parecer a respeito do recurso, em primeira instância;

II- Ao Comandante Geral, em última instância.

Art.41 .O candidato que tiver com o pedido de recurso em tramitação, deverá ser encaminhado para realização dos exames seguintes e condicionando-se os resultados de aprovação à decisão final do recurso, se esta não for tomada a tempo por motivo de revisão dos exames ou por motivos técnicos.

CAPITULO VII

Das Disposições Finais

Art.42. Os exames psicotécnicos e o perfil profissiográfico serão realizados pela Comissão de Seleção Psicotécnica, observado os critérios estabelecidos em normas vigentes.

Art.43. Na possibilidade de convênio e contratação de instituições ou empresas prestadoras de serviços de seleção de pessoal, estarão autorizadas a realização dos exames de escolaridade.

Art.44. Havendo falta ou indisponibilidade de psicólogos, haverá convênio através do Comandante Geral, com Faculdades de Psicologia ou com psicólogos devidamente habilitados,

Art.45. Os integrantes das comissões, obrigatoriamente serão hierarquicamente superior à do cargo em concurso.

Art.46. As comissões são possuidoras de total autonomia dentro de suas competências legais.

Art.47. As Comissões de Seleção se reunirão em local e hora previamente determinada pelo Presidente para definirem e esclarecerem as atribuições diante de seus encargos estabelecidos ou normas afins.

Art.48. A Seção responsável pela inscrições ficará incumbida de prestar contas das despesas proveniente das taxas de inscrições.

Art.49. Os casos omissos à presente norma serão resolvidos pelo Diretor de Pessoal, e por fim pelo Comandante Geral.

Art.50. Esta Norma entrará em vigor a partir da data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Quartel do Comando Geral, em Goiânia, GO, ____ de _____ de
199__.

EURÍPEDES JOSÉ MARQUES - CEL QOPM

Comandante Geral da PMGO

VI - CONCLUSÃO

Verifica-se que em algumas Corporações, as provas de escolaridades e apenas estas, são realizadas através de instituições especializadas em concursos públicos, como o caso da PMESP.

Outras Corporações já propiciam aos integrantes das Comissões, gratificações referentes às atividades realizadas durante as atividades exercidas.

Em nosso Estado, a UFG realiza seleção de pessoal para as empresas que não dispõem de um mecanismo qualificado para esse fim.

Seria para a PMGO, uma grande vantagem, contratar este tipo de serviço, pelo menos para a seleção ao concurso do CFO, como é feito pela FUVEST, em São Paulo.

Observamos ainda que todas as instituições não possuem normas para os trabalhos de integrantes de suas comissões, obedecendo apenas aos editais que regem esses concursos.

Evocamos algumas opiniões a respeito, como divergências de idéias e opiniões de pessoas envolvidas no processo seletivo, com relação à condução e a normatização das comissões.

Entrevistamos pessoas envolvidas no processo de recrutamento e seleção, que nos apontaram várias deficiências e vantagens no sistema atual.

Algumas coirmãs remuneram as comissões que participam das seleções e outras são compostas de professores dos quadros das escolas militares que possuem, coordenados por Oficiais daquelas instituições.

Em nossa Corporação, ainda não tivemos a participação de professores civis nas comissões de seleção intelectual, entretanto, possuímos psicólogos conveniados que auxiliam nos trabalhos de nossos psicólogos.

Existe um projeto de mudança no código de vencimentos a respeito de pagamento de instrutores, através de pró-labore, sendo uma válvula de escape para a remuneração para dessas comissões, no entanto, o atual código de vencimento não dispõe em seu texto de dispositivos que regularize essa situação.

Após avaliarmos todos os dados obtidos a cerca do nosso tema, compreendemos o funcionamento de uma comissão de seleção, diferenciando-as de suas finalidades e funções específicas, verificando ainda os critérios utilizados, tanto para designação, como para o desenvolvimento de suas atividades.

Detectamos a importância das diversas comissões de seleções e de suas carências na falta de incentivo pelos serviços prestados. Devemos nos preocupar mais com a realização dos nossos concursos, proporcionando uma melhor qualidade.

O atual sistema precisa sofrer algumas alterações que esperamos trazer benefícios, não só a instituição, mas também à sociedade.

Ao definirmos uma proposta para normatização dos trabalhos dos integrantes da comissão de seleção, foi preciso divagarmos sobre assuntos pertinentes ao nosso propósito, afim de não propormos dispositivos que fossem inviáveis e impraticáveis no atual contexto. É preciso atentarmos para o processo seletivo que reúne por excelência, procedimentos essenciais exigidos nas comissões envolvidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*. 8. ed. atualizada e aum. São Paulo : Saraiva, 1986, p. 31-32.
- CRUZ, Eudes Camilo da. 1º Ten PM. *Ofício n.48-PMPR*. Curitiba, 21 out. 1997.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Minidicionário da Língua Portuguesa*. 1. ed. Rio de Janeiro : Nova Fronteira , 1985, p.114.
- GOIÁS. Normas Gerais de Ação n. 001- PM1/93. Goiânia-Go. Comando Geral PMGO. 15 de junho de 1993.
- GOMES FILHO, Joel. Ten Cel PM. *Telefax s.n.*. São Paulo, 24 out. 1997.
- KÖCHE, José Carlos. *Fundamentos de Metodologia Científica : Teoria da ciência e Prática da Pesquisa*. 14. ed. rev. ampl. - Pretropólis, RJ : Vozes, 1997.
- MANUAL DO CANDIDATO - PSM. Goiânia : CECV/UFG. 1997. Processo Seletivo 98.

- MEIRELLES, Hely Lopes . *Direito Administrativo Brasileiro*. 15. ed. atualizada pela Constituição de 1988. São Paulo : Revista dos Tribunais, 1990, p. 370-371.
- MELO, Geovane Teotônio de. Major PM. *Ofício n. 359/CRESEP/PMPE*. Recife, 21 out. 97.
- NORONHA, João Batista. Major PM . *Ofício n. 537/97-PMMG*. Belo Horizonte, 27 out. 97.
- SALOMÃO, D. VIEIRA. *Como fazer uma monografia : elementos de metodologia do trabalho científico*. 4. ed. Belo Horizonte, Interlivros, 1974, 301 p.
- SALVADOR, A. Domingos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Bibliográfica : elaboração e relatório de estudos científicos*. 2. ed., ed. Porto Alegre, Sulina, 1971, 235 p.
- SANTOS, Antônio Carlos dos. Cel PM. Edital de Concursos Públicos. PMMG. Belo Horizonte, BG n. 045 de 10 de junho de 1997.
- SÃO PAULO. Decreto N. 38.542. São Paulo-SP. Governador Luiz Antônio Filho. 19 de abril de 1994. Diário Oficial. n. 73 , abr. 1994.
- _____. *Boletim Geral n. 186 - PMESP*. 29 de setembro de 1997.
- _____. *Decreto n. 42.053*. São Paulo. Governador Mário Covas. 06 de agosto de 1997. Diário Oficial n. 148. v. 107. ago 97.
- _____. *Sinopse-PMESP*. Centro de Seleção, Alistamento e Estudos de Pessoal. 27 fe. 1996. p. 26-27.
- _____. *Sinopse-PMESP*. Centro de Seleção, Alistamento e Estudos de Pessoal. 08 jul. 1997. p.27.
- _____. *Sinopse-PMESP*. Centro de Seleção, Alistamento e Estudos de Pessoal. 28 jun. 1997. p.20.

_____. *Sinopse-PMESP*. Centro de Seleção, Alistamento e Estudos de Pessoal. 08 ago. 1997. p. 16-17.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro : Forense, 1987, p. 463.

ANEXO I

PESQUISA DE CAMPO

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
DIVISÃO DE ENSINO
CURSO DE TÉCNICA DE ENSINO

Goiânia-GO, 1º de outubro de 1997.

Ofício Circular n.001/97-CTE/97-APM-GO.

Dos Oficiais Alunos do Curso de Técnica de Ensino da
APM-GO

Ao Ilustríssimo Senhor Chefe do Departamento de
Recrutamento e Seleção da _____.

Assunto: Solicitação

Considerando que estamos frequentando o Curso de Técnica de Ensino na Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, e que consta no nosso curso a elaboração de um *Trabalho Científico Pedagógico*, onde nos foi incumbido de discorrer sobre a *“proposta de normatização dos trabalhos de integrantes da comissão de seleção na PMGO”*.

Considerando a necessidade de colher subsídios dessa Coirmã para elaboração do nosso trabalho, solicito de Vossa Senhoria a

gentileza de responder ao quesitos abaixo, bem como enviar-nos dentro das possibilidades e na maior brevidade possível, cópias de legislações pertinentes que existam nessa corporação sobre Comissão de Seleção.

Quesitos:

1. Como é constituída e escolhida as Comissões de Seleção, nos diversos cursos dessa Corporação ?
2. Existe uma assessoria de professores civis, instrutores ou outros, para a elaboração das provas escritas do concurso ?
3. A comissão recebe algum tipo de gratificação ou recompensa, ou mesmo são afastados de suas funções durante os trabalhos desenvolvidos na seleção ?
4. Existe na Corporação alguma Seção específica para esses trabalhos ?

Esperando contar com a Vossa indispensável contribuição desde já manifestamos os nossos mais sinceros agradecimentos, e solicitamos enviar a resposta, se possível via fax n. (062) 202-2799, ou encaminhar para a APMGO, Rua 252, n.21, Setor Leste Universitário, Goiânia -GO, Cep.: 74.603-240, aos cuidados dos oficiais alunos do CTE/97- APMGO, abaixo assinados:

CARLOS FRANCISCO GALDINO DA SILVA -1ª TEN

REGINALDO FELISBINO ROSA - 1º TEN PM

JOSÉ MARTINS - 2º TEN PM